

Convenio 193 de la OIT: ¿quién representa y quién negocia por los trabajadores de plataformas?

Por Julio César Núñez

I. Introducción. Un convenio histórico y una pregunta pendiente

La aprobación del Convenio N.º 193 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas constituye uno de los acontecimientos más relevantes del Derecho Internacional del Trabajo de los últimos años. Adoptado en junio de 2026 por la 114.^a Conferencia Internacional del Trabajo, representa la primera respuesta normativa internacional específicamente destinada a una forma de organización del trabajo que se ha expandido aceleradamente y que desafía varias de las categorías tradicionales de nuestra disciplina.

La posibilidad de seguir presencialmente en Ginebra los debates que precedieron a su aprobación permitió advertir que, detrás de una discusión vinculada con plataformas, algoritmos y nuevas tecnologías, reaparecían algunos de los interrogantes más clásicos del Derecho del Trabajo: quién trabaja, para quién lo hace, quién organiza la prestación, bajo qué condiciones se desarrolla y cuáles son los límites que deben imponerse al ejercicio del poder económico.

Uno de los debates centrales fue la naturaleza jurídica del vínculo. La calificación de quienes prestan servicios mediante plataformas como trabajadores dependientes o autónomos continúa siendo una de las cuestiones más controvertidas de esta nueva realidad productiva. El artículo 9 del Convenio adopta una pauta particularmente relevante al exigir que la correcta clasificación se determine basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, la remuneración o el pago, entre otros elementos, atendiendo a las especificidades del trabajo realizado mediante plataformas digitales. La doctrina comenzó rápidamente a ocuparse de esta cuestión. César Arese ha analizado especialmente el artículo 9, su vinculación interpretativa con la Recomendación N.º 198 de la OIT y la tensión que presenta frente a la reciente legislación argentina. Antonio Loffredo ha destacado la dimensión histórica del nuevo instrumento, la acción sindical desplegada durante su construcción y la proyección de los derechos fundamentales sobre quienes trabajan mediante plataformas. Gerardo Juara, por su parte, ha puesto el acento en las

disputas interpretativas que permanecen abiertas y en el papel que deberán desempeñar la regulación nacional, la negociación colectiva, la inspección y la actuación judicial para convertir los estándares del Convenio en derechos efectivos.

Desde estas mismas páginas, Graciela Sosa ha destacado también la centralidad que deberá asumir la negociación colectiva frente a las transformaciones tecnológicas y a la gestión algorítmica del trabajo. Estos aportes permiten advertir que la aprobación del Convenio no clausura el debate. En buena medida, lo inaugura.

En estas páginas proponemos detenernos en una cuestión particularmente relevante desde la perspectiva del Derecho Colectivo del Trabajo. El Convenio 193 no se limita a establecer garantías individuales: incorpora expresamente dentro de la economía de plataformas los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, entre ellos, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Al mismo tiempo, comprende, como principio, a los trabajadores de plataformas con independencia de la clasificación de su situación en el empleo.

Surge entonces una pregunta que excede la tradicional controversia acerca de la dependencia o autonomía: si los trabajadores de plataformas son titulares de libertad sindical y negociación colectiva, ¿quién los representa y frente a quién se ejerce esa representación? Desde la perspectiva del Derecho Colectivo —y particularmente desde la práctica de las relaciones sindicales— el interrogante adquiere una dimensión concreta. El reconocimiento de un derecho de negociación colectiva presupone identificar quién representa, a quién representa, dentro de qué ámbito y frente a qué sujeto puede ejercerse esa representación.

La cuestión adquiere especial complejidad en una economía caracterizada por la dispersión territorial, la ausencia frecuente de un establecimiento físico común, la pluralidad simultánea de aplicaciones, la heterogeneidad de actividades y la utilización de sistemas automatizados para organizar, distribuir y controlar el trabajo. Un mismo trabajador puede prestar servicios para distintas plataformas; una misma plataforma puede articular actividades tradicionalmente encuadradas en sectores diferentes; y la propia plataforma puede presentarse jurídicamente como una intermediaria tecnológica y no como el sujeto que organiza el trabajo.

El interrogante posee particular importancia para Argentina. Nuestro sistema de representación sindical y negociación colectiva se construyó alrededor de categorías de actividad, oficio, profesión y empresa, ámbitos personales y territoriales determinados y sujetos empresarios relativamente identificables. Las nuevas formas de organización digital tensionan varias de esas categorías simultáneamente.

No pretendemos agotar nuevamente la discusión acerca de la naturaleza dependiente o autónoma del trabajo en plataformas. El propósito es avanzar sobre una cuestión posterior y todavía abierta: de qué manera la libertad sindical y la negociación colectiva reconocidas por el Convenio 193 pueden encontrar, dentro del sistema argentino de relaciones laborales, sujetos capaces de ejercerlas y contrapartes frente a las cuales hacerlas efectivas. En definitiva, el nuevo instrumento no sólo plantea cómo clasificar al trabajador de plataformas; plantea también cómo construir representación allí donde la tecnología parece haber individualizado la prestación.

II. Del trabajador individual al sujeto colectivo

Uno de los aspectos más relevantes del Convenio 193 se encuentra en la amplitud con la que delimita su ámbito subjetivo. El artículo 1 considera trabajador de plataformas digitales a toda persona empleada o contratada para trabajar en la prestación de un servicio organizado o facilitado por una plataforma digital, a cambio de remuneración o pago, independientemente de la clasificación de su situación en el empleo. El artículo 2 reafirma, como principio, su aplicación a todos los trabajadores de plataformas digitales, tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal.

La definición merece atención porque el Convenio no exige resolver previamente la clásica disyuntiva entre dependencia y autonomía para reconocer la existencia de un trabajador de plataformas comprendido dentro de su ámbito. Identifica primero una realidad material —una persona que trabaja, una prestación organizada o facilitada mediante una plataforma y una remuneración o pago— y deja para un segundo momento la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo.

Ello no significa que el Convenio haya eliminado la distinción entre trabajo dependiente y autónomo. Por el contrario, esa clasificación conserva importancia y produce consecuencias

concretas en distintas disposiciones del instrumento. El artículo 9 ocupa allí un lugar central. Exige a los Estados adoptar medidas apropiadas para asegurar la correcta clasificación de los trabajadores de plataformas vinculada a la existencia o inexistencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución de la prestación, la remuneración o el pago, entre otros elementos, y considerando las especificidades del trabajo realizado mediante plataformas digitales.

La norma coloca nuevamente en primer plano una regla histórica del Derecho del Trabajo: la realidad de la prestación no puede ser desplazada por la denominación contractual elegida para encubirla.

Arese ha destacado la relevancia de esta disposición y su vinculación interpretativa con la Recomendación N.º 198 de la OIT sobre la relación de trabajo. Aunque el texto final del Convenio no incorporó una remisión expresa a dicha Recomendación, sus pautas constituyen un elemento interpretativo especialmente relevante frente a relaciones en las que la autonomía formal puede coexistir con elementos materiales de organización, dirección o control.

La cuestión adquiere características particulares en la economía de plataformas. La subordinación no necesariamente se exterioriza mediante las formas tradicionales del establecimiento, el horario rígido o la presencia física de un superior jerárquico. La fijación o condicionamiento de tarifas, la asignación de tareas, la geolocalización, los sistemas reputacionales, los incentivos, las penalizaciones o la posibilidad de suspensión y desactivación de una cuenta pueden constituir, según las circunstancias de cada caso, elementos relevantes para determinar cómo se organiza efectivamente el trabajo.

El Convenio no establece, sin embargo, una presunción universal de laboralidad. Exige algo diferente: clasificar correctamente, atendiendo principalmente a los hechos. De allí que puedan coexistir dentro de la economía de plataformas verdaderas relaciones de trabajo dependiente con prestaciones que conserven caracteres suficientes de autonomía. Esta distinción resulta fundamental para evitar dos simplificaciones igualmente inconvenientes: sostener que toda prestación mediante una plataforma es necesariamente autónoma por la forma contractual utilizada o afirmar, en sentido inverso, que toda prestación desarrollada mediante una aplicación configura automáticamente una relación de dependencia.

El universo subjetivo reconocido por el Convenio es más amplio que el integrado exclusivamente por quienes resulten finalmente clasificados como trabajadores dependientes. Y esa amplitud adquiere particular relevancia cuando se la conecta con los principios y derechos fundamentales reconocidos en su artículo 3.

El artículo dispone que los Estados deberán adoptar medidas destinadas a respetar, promover y hacer realidad en la economía de plataformas, entre otros derechos fundamentales, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Loffredo ha destacado especialmente esta cuestión al señalar que el Convenio proyecta sobre el conjunto de quienes trabajan mediante plataformas —incluidos aquellos considerados autónomos— los derechos fundamentales reconocidos por la OIT, poniendo particular énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva.

El Convenio no equipara integralmente al trabajador dependiente con el autónomo. Tampoco elimina las consecuencias derivadas de la clasificación jurídica de la prestación. Diversas disposiciones distinguen expresamente entre quienes se encuentran vinculados por una relación de trabajo y quienes no lo están. Lo novedoso es otra cosa: la clasificación individual no funciona como una frontera general para el reconocimiento de los principios y derechos fundamentales de naturaleza colectiva.

Esta cuestión encuentra además un antecedente central en el Convenio N.º 87 de la OIT, cuya fórmula reconoce a trabajadores y empleadores, sin distinción y sin autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas.

El Convenio 193 proyecta ahora aquellos principios sobre una realidad productiva en la cual la propia clasificación del vínculo constituye uno de los principales territorios de conflicto.

Desde esta perspectiva, la controversia acerca de la naturaleza individual de la prestación no debería convertirse, por sí sola, en un mecanismo de exclusión de la acción colectiva.

Un trabajador de plataformas podrá resultar dependiente o autónomo conforme a las circunstancias concretas de su prestación. Esa clasificación seguirá produciendo

consecuencias jurídicas relevantes. Pero una cuestión distinta consiste en determinar si existen intereses comunes susceptibles de organización, representación y defensa colectiva.

Miles de relaciones presentadas formalmente como individuales pueden encontrarse sometidas a reglas generales idénticas: un mismo sistema de asignación, idénticos parámetros reputacionales, modificaciones generales de tarifas, mecanismos comunes de incentivos y penalizaciones o decisiones automatizadas aplicables a todo un colectivo.

La diversidad de situaciones jurídicas individuales no excluye necesariamente la existencia de intereses colectivos comunes. Y, en definitiva, la tecnología individualiza la relación con cada prestador, pero las reglas que gobiernan esas relaciones pueden ser esencialmente colectivas.

Juara ha señalado que el Convenio 193 no debe ser leído únicamente como una norma dirigida a la intervención estatal. Su aplicación también puede desarrollarse mediante la autonomía colectiva, y buena parte de las cuestiones propias del trabajo en plataformas —algoritmos, tarifas, asignación de tareas, tiempos de disponibilidad, sistemas reputacionales, datos personales o procedimientos de revisión de decisiones automatizadas— pueden convertirse en contenidos de negociación.

Esta perspectiva encuentra apoyo en el propio Convenio. Sus disposiciones contemplan a los convenios colectivos como fuente de regulación en distintas materias y, de manera especialmente significativa, el artículo 13 reconoce a los representantes de los trabajadores y a sus organizaciones representativas el derecho a recibir información acerca de los sistemas automatizados utilizados por las plataformas y de su impacto sobre las condiciones y el acceso al trabajo.

La información adquiere aquí una dimensión colectiva evidente. Difícilmente pueda existir una negociación real sobre tarifas, asignación de tareas, reputación o decisiones automatizadas si quien representa a los trabajadores desconoce las reglas mediante las cuales esos aspectos son determinados. No puede negociarse aquello que no puede conocerse.

La negociación colectiva puede convertirse así en una herramienta para intervenir sobre la gobernanza de la organización digital del trabajo.

Pero reconocer esa posibilidad abre inmediatamente un problema anterior. La negociación colectiva no existe en abstracto. Necesita sujetos.

Si el Convenio reconoce una dimensión colectiva a un universo que no coincide necesariamente con el de los trabajadores dependientes tradicionales, debemos preguntarnos quién está llamado a ejercer esos derechos. El Convenio 193 reconoce el derecho, el desafío siguiente es construir el sujeto colectivo capaz de ejercerlo.

III. ¿Quién representa al trabajador de plataformas?

El reconocimiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva conduce necesariamente a una pregunta posterior: ¿quién representa colectivamente a los trabajadores de plataformas?

La cuestión parece sencilla formulada en abstracto, pero adquiere considerable complejidad cuando se intenta trasladarla a los sistemas nacionales de relaciones colectivas y, particularmente, al modelo sindical argentino.

La Ley 23.551 estructura la organización sindical sobre categorías conocidas por nuestro Derecho Colectivo. La actividad, el oficio, la profesión, la categoría y la empresa permiten delimitar ámbitos personales de representación y construir sobre ellos organizaciones destinadas a la defensa de intereses colectivos.

La economía de plataformas no elimina esas categorías, pero las tensiona.

El primer problema deriva de la heterogeneidad del universo comprendido por el Convenio 193. El trabajo mediante plataformas no se agota en repartidores o conductores. Comprende también prestaciones desarrolladas íntegramente en línea y puede involucrar servicios profesionales, programación, traducción, moderación de contenidos y otras actividades organizadas o facilitadas mediante tecnologías digitales.

No parece existir, entonces, una única “actividad de plataformas” en el sentido tradicional del término. La plataforma puede constituir, antes que una actividad en sí misma, una modalidad tecnológica de organización o facilitación del trabajo capaz de atravesar actividades económicas diferentes.

Esta constatación abre una primera alternativa: conservar como criterio predominante la actividad material efectivamente desarrollada por el trabajador. Desde esa perspectiva, quienes realizan transporte, reparto, programación u otras prestaciones continuarían encontrando su ámbito natural de representación en las organizaciones correspondientes a esas actividades, oficios o profesiones.

La solución posee la ventaja de aprovechar estructuras sindicales existentes y evitar que cada transformación tecnológica produzca automáticamente una nueva fragmentación de la representación. Pero tampoco resuelve completamente el problema. Las plataformas generan condiciones comunes que no siempre derivan de la actividad material desarrollada, sino de la propia forma digital de organizar el trabajo. La asignación algorítmica de tareas, los sistemas reputacionales, la geolocalización, las tarifas dinámicas, el tratamiento masivo de datos, los incentivos, las penalizaciones y las desactivaciones de cuentas pueden afectar de manera semejante a trabajadores pertenecientes a actividades diferentes.

Aparece así una segunda posibilidad: la conformación de organizaciones específicamente vinculadas con el trabajo en plataformas, capaces de representar intereses derivados de esa particular modalidad de organización.

Pero esta alternativa genera nuevos interrogantes. ¿Cuál sería su ámbito personal? ¿Comprendería conjuntamente a conductores, repartidores, programadores y trabajadores en línea por el solo hecho de utilizar plataformas? ¿Cómo se relacionaría con las organizaciones sindicales preexistentes? ¿Qué ocurriría ante eventuales superposiciones de representación?

El problema se vuelve todavía más complejo por una característica propia de estas actividades: la pluralidad simultánea de vínculos.

Un mismo trabajador puede utilizar durante una jornada diferentes aplicaciones, prestar sucesivamente servicios mediante distintas plataformas e incluso combinar trabajo de plataformas con otras actividades. La empresa deja de constituir necesariamente un espacio único y estable de pertenencia colectiva.

La tradicional pregunta acerca de “para quién trabaja” puede recibir, en una misma jornada, más de una respuesta. Esto obliga a examinar con cuidado la capacidad de nuestras

categorías de representación para responder a trayectorias laborales caracterizadas por movilidad, intermitencia y pluralidad.

El Convenio 193 no ofrece una solución uniforme. Tampoco parece razonable exigirle que lo haga, porque debe aplicarse en sistemas sindicales profundamente diferentes. Sin embargo, proporciona una pauta especialmente interesante al asignar un papel relevante, para su aplicación, a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

La expresión posee una resonancia particular en Argentina, donde la mayor representatividad sindical se encuentra estrechamente vinculada con la estructura de la Ley 23.551 y con el régimen de personería gremial. Pero la representatividad no puede determinarse en abstracto. El artículo 25 de la Ley 23.551 vincula la condición de asociación más representativa con un ámbito territorial y personal determinado y con la cantidad de afiliados cotizantes respecto de los trabajadores que se intenta representar. De allí que, antes de preguntarnos cuál es la organización más representativa, debemos resolver una cuestión lógicamente anterior: cuál es el colectivo cuya representación se encuentra en discusión.

En el trabajo de plataformas esa operación inicial puede ser precisamente uno de los problemas.

Si el colectivo se define por la actividad material, por el oficio o profesión, por la empresa-plataforma o por alguna combinación de esos elementos, variará también el universo respecto del cual habrá de determinarse la representatividad sindical.

La cuestión adquiere todavía mayor complejidad respecto de quienes sean genuinamente calificados como autónomos. El Convenio 193 reconoce los principios de libertad sindical y negociación colectiva dentro de un ámbito subjetivo definido, como principio, con independencia de la clasificación de la situación en el empleo, mientras las categorías subjetivas y representativas de nuestro régimen sindical fueron construidas históricamente alrededor del trabajo dependiente.

Una eventual recepción del Convenio deberá, por ello, resolver de qué manera se articula aquella amplitud subjetiva con las categorías del sistema sindical argentino. No parece

jurídicamente prudente anticipar que esa articulación ya se encuentra resuelta. Pero tampoco resultaría compatible con la efectividad de los derechos colectivos admitir que la clasificación como autónomo produzca, sin más, un espacio inmune a toda forma de organización colectiva.

César Arese ha advertido precisamente la necesidad de contar con un sujeto colectivo laboral fuerte y representativo frente a una modalidad de trabajo caracterizada por la individualización, la fragmentación y su dimensión transnacional.

La observación permite advertir que el desafío es jurídico, pero también material.

Las organizaciones sindicales tradicionales se desarrollaron históricamente en espacios en los que los trabajadores compartían establecimientos, horarios, tareas y experiencias cotidianas. Esa proximidad favorecía el reconocimiento de problemas comunes y la construcción de identidad colectiva.

En las plataformas, en cambio, un trabajador puede desarrollar toda su actividad sin conocer personalmente a quienes se encuentran sometidos a las mismas reglas.

La ausencia de un establecimiento común no significa, sin embargo, ausencia de comunidad de intereses. Miles de trabajadores dispersos pueden encontrarse sometidos simultáneamente al mismo cambio de tarifa, al mismo algoritmo de asignación, a idénticos criterios reputacionales o a una modificación general de las condiciones de acceso al trabajo. Paradójicamente, la misma tecnología que facilita la individualización de las prestaciones puede convertirse también en una herramienta para la organización colectiva. Redes sociales, grupos digitales y nuevas formas de comunicación permiten construir espacios de acción común allí donde ya no existe una fábrica, una oficina o un establecimiento compartido.

El Derecho Colectivo deberá acompañar esas transformaciones sin perder su función esencial.

No parece necesario afirmar anticipadamente que el futuro pertenece exclusivamente a los sindicatos tradicionales o, en sentido inverso, a nuevas organizaciones específicas de plataformas. Las respuestas podrán ser diferentes según la actividad, el grado de

homogeneidad del colectivo, la estructura empresarial y las características concretas de la prestación.

Lo que no debería aceptarse es que la dificultad para encuadrar estas nuevas formas de trabajo termine produciendo un espacio sin representación. La arquitectura jurídica utilizada para determinar quién representa no puede tener como resultado que nadie represente.

El reconocimiento formal de la libertad sindical resulta insuficiente si no existen mecanismos capaces de transformarla en representación efectiva. Pero identificar quién representa resuelve solamente uno de los lados de la mesa.

Falta determinar quién debe sentarse del otro lado.

IV. ¿Quién negocia con quién? El desafío argentino

La negociación colectiva requiere necesariamente una contraparte. Y en la economía de plataformas su identificación puede resultar tan compleja como la construcción del sujeto colectivo de los trabajadores.

Una característica frecuente del modelo empresarial consiste en presentar a la plataforma no como empleadora ni como organizadora del trabajo, sino como una intermediaria tecnológica que conecta a quien ofrece un determinado servicio con quien desea recibirlo. Desde esa construcción, la relación principal se produciría entre prestador y usuario, mientras la plataforma proporcionaría la infraestructura digital necesaria para facilitar el encuentro.

La cuestión excede ampliamente una discusión terminológica.

Si la plataforma es considerada exclusivamente una intermediaria tecnológica y quienes prestan los servicios son calificados como autónomos, la estructura clásica de negociación colectiva parece perder uno de sus sujetos tradicionales: no existiría un empleador frente al cual ejercer el derecho reconocido.

Sin embargo, el Convenio 193 obliga a observar con mayor detenimiento la realidad de cada modelo.

Su artículo 1 no identifica a la plataforma únicamente por una función de intermediación. La define a partir de la utilización de tecnologías digitales y sistemas automatizados para organizar y/o facilitar trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago.

Los dos verbos merecen atención. Facilitar trabajo y organizar trabajo pueden describir intensidades diferentes de intervención sobre la prestación. Habrá plataformas cuya función se aproxime efectivamente a una intermediación y otras en las que la determinación de reglas, precios, asignaciones, evaluaciones o mecanismos de acceso revele un grado considerablemente mayor de organización.

Será la realidad concreta la que permita determinar la naturaleza jurídica de cada vínculo.

Pero desde el Derecho Colectivo aparece un interrogante adicional: aun cuando determinados prestadores sean verdaderamente independientes, ¿puede quedar completamente fuera de la negociación el sujeto que establece o administra las condiciones comunes bajo las cuales desarrollan su actividad?

Pensemos en algunas de las materias que el propio Convenio coloca en el centro de la regulación: remuneración o pago, información sobre sistemas automatizados, acceso al trabajo, tratamiento de datos, decisiones significativas generadas mediante algoritmos y suspensión o desactivación de cuentas.

Si esas variables son determinadas, administradas o modificadas desde la plataforma, difícilmente puedan ser negociadas eficazmente sin su participación.

Juara ha formulado esta cuestión desde el contenido de la negociación colectiva. A su juicio, ésta no debería limitarse en la economía de plataformas a materias periféricas, sino alcanzar el núcleo de la organización digital: tarifas, asignación de tareas, reputación, bloqueos, tiempos, riesgos, datos y algoritmos.

Ahora bien, esa afirmación permite avanzar un paso más: cuando los hechos revelan que determinadas condiciones comunes son organizadas o administradas desde una plataforma, esa realidad no puede resultar indiferente al momento de identificar los sujetos de la negociación colectiva.

No se afirma con ello que toda plataforma deba ser considerada automáticamente empleadora. La determinación de la existencia de una relación de trabajo pertenece a otro plano y deberá resolverse conforme al artículo 9 del Convenio y al derecho nacional aplicable. Lo que se plantea es un problema diferente: la posible disociación entre la calificación jurídica del vínculo individual y la identificación del centro de poder capaz de decidir sobre condiciones que afectan colectivamente a quienes prestan servicios.

En muchos casos ambas posiciones podrán coincidir. En otros, la arquitectura contractual y tecnológica puede hacer más compleja su identificación.

Nuestro ordenamiento conoce, además, situaciones en las que la representación del sector empresario no se encuentra previamente estructurada. El artículo 2 de la Ley 14.250 contempla esa posibilidad y permite determinar la representación del sector empleador cuando no existe una asociación empresaria suficientemente representativa.

La previsión no resuelve, naturalmente, el problema específico del trabajo en plataformas. Tampoco permite concluir que una plataforma deba asumir necesariamente el carácter de empleadora cuando la naturaleza jurídica de los vínculos individuales se encuentre controvertida. Pero revela algo relevante: la identificación de los sujetos de la negociación no constituye para nuestro sistema una cuestión meramente formal.

La cuestión de la representación empresaria posee, además, renovada actualidad. Matarrese ha analizado recientemente en esta revista las modificaciones introducidas por el Decreto 407/26 a la reglamentación de la Ley 14.250, particularmente respecto de los requisitos de representatividad exigidos a asociaciones de empleadores y cámaras empresarias para intervenir en la negociación colectiva.

La regulación confirma que la identificación de una representación suficiente del sector empresario continúa siendo un problema institucional propio de nuestro sistema negocial. La economía de plataformas agrega una dificultad anterior: en determinados supuestos habrá que establecer incluso cuál es el sujeto que ocupa materialmente la posición desde la cual se determinan las condiciones colectivas que pretenden negociarse.

A ello se suma el problema del ámbito de negociación.

Actividad, empresa-plataforma, grupo de empresas o mecanismos de articulación entre diferentes niveles pueden ofrecer respuestas distintas según la configuración concreta del trabajo. Ninguna de esas alternativas puede ser seleccionada válidamente en abstracto.

La Ley 23.546 incorpora, a su vez, la dimensión procedimental de la negociación. La efectividad del derecho reconocido por el Convenio 193 exigirá, por lo tanto, no solamente identificar intereses colectivos, sino también sujetos jurídicamente aptos para participar en el procedimiento negocial.

Y aquí aparece con especial intensidad el problema argentino.

La Ley 27.802 optó por construir para determinadas actividades de movilidad de personas y reparto un régimen estructurado alrededor de la figura del prestador independiente. Arese ha señalado la tensión que esa solución presenta frente al artículo 9 del Convenio 193, particularmente cuando la calificación legal o contractual de autonomía entra en contradicción con los hechos relativos a la ejecución de la prestación.

La eventual ratificación del Convenio obligará a examinar esa relación.

Pero incluso admitiendo que dentro de la economía de plataformas existan verdaderos trabajadores autónomos, la calificación individual no resuelve el problema de sus derechos colectivos. Una cosa es determinar la naturaleza jurídica de cada vínculo. Otra, establecer si quienes desarrollan una actividad sometidos a condiciones comunes pueden organizarse para defender intereses también comunes.

La opción legislativa por la autonomía individual no debería conducir, por sí misma, a la inexistencia de organización colectiva.

Esta distinción adquiere particular relevancia frente a uno de los argumentos utilizados para caracterizar el trabajo en plataformas: la libertad del prestador para conectarse o desconectarse, elegir horarios, rechazar tareas o utilizar simultáneamente diferentes aplicaciones.

Esos elementos podrán resultar relevantes para determinar el grado de autonomía existente en cada caso. Pero no responden a otra pregunta: qué capacidad posee individualmente ese prestador para discutir las reglas generales bajo las cuales funciona la plataforma.

La libertad individual de conexión no equivale a poder individual de negociación.

Un trabajador puede decidir cuándo conectarse y, sin embargo, carecer de toda posibilidad real de negociar individualmente los criterios mediante los cuales se determina una tarifa, se asignan tareas, se construye su reputación digital, se procesan sus datos o se decide la suspensión de su cuenta.

Allí reaparece la razón histórica del Derecho Colectivo.

La autonomía colectiva cobra sentido precisamente cuando existen intereses comunes que difícilmente puedan ser defendidos eficazmente mediante la actuación individual aislada.

El desafío argentino será entonces doble.

Si existen trabajadores dependientes encubiertos bajo formas de autonomía, corresponderá aplicar las herramientas del Derecho del Trabajo destinadas a determinar la verdadera naturaleza del vínculo.

Si existen prestadores genuinamente autónomos comprendidos dentro de la economía de plataformas, deberá resolverse de qué manera pueden ejercer los derechos colectivos reconocidos por el Convenio sin que su clasificación individual se transforme en una barrera absoluta.

Y si existen condiciones comunes establecidas o administradas mediante sistemas digitales, habrá que determinar quién posee capacidad efectiva para discutir y modificarlas.

El problema, por lo tanto, no se resuelve exclusivamente preguntando quién es dependiente y quién es autónomo.

El Convenio 193 incorpora al debate argentino una pregunta adicional: cómo construir representación y negociación colectiva en un espacio productivo que combina autonomía, dependencia, intermediación y organización algorítmica del trabajo.

La Ley 27.802 ha ofrecido una respuesta respecto de la clasificación jurídica de determinados prestadores. El Convenio 193 demuestra que esa respuesta, cualquiera sea la valoración que merezca, no agota el problema.

Después de clasificar al trabajador todavía queda por resolver cómo se organiza, quién lo representa y frente a quién puede ejercer colectivamente sus derechos.

V. Reflexiones finales

El Convenio 193 constituye una respuesta internacional de enorme relevancia frente a una transformación del trabajo todavía en desarrollo. Su aprobación no clausura las controversias generadas por la economía de plataformas: abre una nueva etapa en la que sus principios deberán encontrar concreción en los ordenamientos nacionales, en la acción sindical, en la negociación colectiva y en las decisiones de los tribunales.

La discusión acerca de la correcta clasificación de quienes trabajan mediante plataformas continuará ocupando un lugar central. Pero detenerse exclusivamente en la disyuntiva dependencia-autonomía dejaría en segundo plano otro problema decisivo: quién representa a quienes trabajan mediante plataformas, dentro de qué ámbito y frente a quién pueden ejercer colectivamente los derechos reconocidos por el Convenio.

La dispersión territorial, la pluralidad de aplicaciones, la ausencia de establecimientos físicos comunes, la coexistencia de diferentes situaciones jurídicas y la organización algorítmica del trabajo desafían categorías tradicionales del Derecho Colectivo. Esa dificultad, sin embargo, no puede transformarse en ausencia de representación. La tecnología puede individualizar formalmente el vínculo con cada prestador mientras mantiene reglas uniformes para miles de personas. Tarifas, asignaciones, sistemas reputacionales, tratamiento de datos, incentivos, penalizaciones y desactivaciones pueden ser administrados mediante mecanismos comunes y producir efectos igualmente colectivos. Allí permanece vigente la razón histórica del Derecho Colectivo: construir capacidad de organización y negociación allí donde la actuación individual resulta insuficiente frente a un poder económico organizado.

El desafío para el sistema argentino no consiste en abandonar sus instituciones tradicionales frente a cada innovación tecnológica, sino en preservar la función para la cual fueron construidas. La Ley 23.551, la Ley 14.250 y la Ley 23.546 ofrecen una arquitectura sindical y negocial consolidada; el Convenio 193 obliga ahora a interrogarlas frente a una realidad

que combina dependencia, autonomía, intermediación y sistemas automatizados de organización del trabajo.

El Convenio 193 reconoce derechos. El desafío que comienza ahora es hacerlos efectivos y responder, bajo formas nuevas, una pregunta tan antigua como el propio Derecho Colectivo: quién representa a quienes trabajan y frente a quién puede ejercer esa representación.

El algoritmo puede individualizar la prestación, pero no puede individualizar el Derecho del Trabajo hasta hacer desaparecer al sujeto colectivo.

Julio César Núñez. Abogado (UNLP). Asesor sindical. Docente de Derecho Colectivo del Trabajo en la Especialización en Derecho del Trabajo de la UCALP. Autor de diversos artículos sobre Derecho del Trabajo. Director de la Comisión de Derecho Colectivo de la Asociación de Abogados Laboralistas de La Plata. Abogado en ejercicio de la profesión ante la Justicia Nacional y de la Provincia de Buenos Aires desde 1998. Director del Estudio Jurídico Núñez & Asociados.

Referencias principales

Organización Internacional del Trabajo, Convenio N.º 193 sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Organización Internacional del Trabajo, Recomendación N.º 198 sobre la relación de trabajo, 2006.

Arese, César, “Impactos del Convenio 193 de OIT sobre trabajo en economía de plataformas en la Ley de Modernización Laboral”, RC D 293/2026, 26/06/2026.

Loffredo, Antonio, “Mi jefe no es un algoritmo”, 2026.

Juara, Gerardo, “Trabajo decente en plataformas digitales: primera lectura del texto final del Convenio de la OIT. Avances, flexibilizaciones y disputas abiertas”, junio de 2026.

Sosa, Graciela A., artículo sobre la 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo, La Causa Laboral, julio de 2026.

Matarrese, Adolfo, “Comentario al Decreto 407/26 sobre temas de Derecho Colectivo”, La Causa Laboral, 2026.

Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales; Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo; Ley 23.546 de Procedimiento para la Negociación Colectiva; Ley 27.802 de Modernización Laboral; Decreto 407/2026.